

RECHTSPRAAK

werknemer/Sabic BV

Geen sprake van een verstoorde arbeidsverhouding. Zelfs als aangenomen moet worden dat de verhoudingen definitief verstoord zijn geraakt, wil dat nog niet zeggen dat werknemer niet, eventueel met scholing of coaching, herplaatst had kunnen worden. Herstel arbeidsovereenkomst.

Werknemer is sinds 1 september 2011 in dienst bij Sabic BV (hierna: Sabic). Werknemer heeft zich op 8 december 2014 ziek gemeld. Sabic verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. Het standpunt van Sabic komt erop neer dat zij meent dat werknemer vaktechnisch een goede werknemer is, maar dat hij niet met anderen kan samenwerken en dat hij zich op zodanige wijze heeft gedragen, dat hij niet meer te handhaven is in haar organisatie. De kantonrechter heeft het verzoek van Sabic toegewezen. Tegen dit vonnis komt werknemer in hoger beroep.

Het hof oordeelt als volgt. Uit de Integraal Performance Management (hierna: IPM) van 2012 en 2013 kan worden afgeleid dat werknemer in deze jaren wel is aangesproken op zijn houding en gedrag. Onvoldoende blijkt echter dat Sabic het werknemer duidelijk heeft gemaakt dat Sabic dit zwaar opnam. Ter onderbouwing van haar stelling dat sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie wijst Sabic vervolgens op een viertal incidenten die zich in 2014 hebben voorgedaan. Zij heeft deze incidenten opgesomd in een verslag ('Roll/up') van 29 januari 2015. Het voorval in februari 2014, noch het voorval in juni 2014 of november 2014, is voor Sabic aanleiding geweest om werknemer een schriftelijke waarschuwing te geven. De discussie in november 2014 had betrekking op het dragen van een persademhalingsluchttoestel (hierna: PA). Volgens Sabic is werknemer in het team waartoe hij behoort niet meer te handhaven, onder meer niet omdat hij het PA niet wil dragen. Uit een brief van de bedrijfsarts van 4 maart 2015 blijkt dat werknemer geen PA kan dragen. Sabic had onenigheid in het team over het dragen van een PA – de collega's denken dat werknemer zich 'drukt' – kunnen en moeten voorkomen door dit niet van werknemer te verlangen en door hierover duidelijkheid te scheppen in het team. Uit de Roll/up blijkt echter dat dit werknemer kwalijk werd genomen, ook door zijn leidinggevende. Wanneer het incident van 8 februari 2014 voor Sabic zo belangrijk was als zij nu in deze procedure doet voorkomen, valt niet te begrijpen waarom – bij gebreke van initiatief van werknemer om hulp te vragen bij het verbeteren van zijn houding – dit voorval voor haar geen aanleiding was om zelf alsnog actief die hulp te bieden, of beter gezegd, te eisen dat werknemer die hulp accepteerde. Dat is kennelijk ook niet gebeurd na het incident in juni 2014. Weliswaar heeft Sabic in de Roll/up

beschreven dat in 2014 frequent gesprekken en bilateralen zijn gevoerd met werknemer om zijn persoonlijk functioneren te verbeteren en dat hij in die gesprekken regelmatig is aangesproken op zijn houding en gedrag in het team, maar deze Roll/up is niet met werknemer besproken en nergens uit blijkt dat Sabic het werknemer duidelijk heeft gemaakt dat hij er rekening mee moest houden dat Sabic zou streven naar een einde van de arbeidsovereenkomst wanneer hij zijn houding en gedrag niet zou wijzigen. In de Roll/up en in verklaringen van collega's wordt vermeld dat werknemer beledigingen en bedreigingen heeft geuit. In ieder geval staat vast dat werknemer onenigheid heeft gehad met collega's op 8 december 2014. Uit de Roll/up en de verklaringen blijkt niet of werknemer alleen op die dag beledigingen en bedreigingen heeft geuit, of dat hij dat al in de loop van 2014 heeft gedaan. Kortom, wanneer en hoe vaak werknemer zich heeft uitgelaten op de daarin beschreven wijze, heeft Sabic niet concreet gemaakt en is door werknemer betwist. Het hof komt niet toe aan bewijslevering. Immers, als het standpunt van Sabic juist is, dan is het onbegrijpelijk dat Sabic geen enkele schriftelijke waarschuwing heeft gegeven aan werknemer dat hij dit soort taalgebruik achterwege diende te laten. Dan heeft Sabic onvoldoende duidelijk gemaakt aan werknemer dat zij zijn gedrag niet accepteerde en dat dit voor haar aanleiding zou zijn om te streven naar een einde van de arbeidsovereenkomst. Uit het voorgaande volgt dat Sabic wel redenen heeft om ontevreden te zijn over de houding en het gedrag van werknemer, maar nu de opstelling van Sabic met betrekking tot het dragen van een PA onjuist is geweest, kan dat een niet onbelangrijke rol hebben gespeeld in de onenigheid van werknemer met zijn teamgenoten. In dat kader is van belang wat Sabic heeft gedaan om het vertrouwen tussen werknemer en zijn collega's te herstellen. Daarover is amper iets aangevoerd. Het hof kan er daarom niet van uitgaan dat de verhouding duurzaam is verstoord. Aangezien Sabic geen enkele schriftelijke waarschuwing heeft gegeven aan werknemer, is het hof verder van oordeel dat, als al aangenomen moet worden dat de verhoudingen binnen het team definitief verstoord zijn geraakt, dat nog niet wil zeggen dat werknemer niet, eventueel met scholing of coaching, herplaatst had kunnen worden. Volgt veroordeling van Sabic om de arbeidsovereenkomst te herstellen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 08-12-2016

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2016:5467

Zaaknummer: 200 197 033_01

Rechters: A.J. Henzen, M. van Ham en J.M.H. Schoenmakers

Advocaten: A.M.T. Snijders en R.C. Breuls

Wetsartikelen: 7:671b BW en 7:66o lid 3 onderdeel g BW